

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO MECANISMO DE MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

COLLECTIVE BARGAINING AS A MECHANISM TO IMPROVE LABOR PRODUCTIVITY

Oscar Molina

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT). Institut d'Estudis del Treball (IET) - Universitat Autònoma de Barcelona, 08193- Bellaterra, Spain

Alejandro Godino

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT). Institut d'Estudis del Treball (IET) - Universitat Autònoma de Barcelona, 08193- Bellaterra, Spain

oscar.molina@uab.es | alejandro.godino@uab.es

Resumen

La negociación colectiva puede tener un papel en la mejora de la productividad laboral a través de diferentes mecanismos. Siendo la variable sectorial clave para entender las dinámicas de las relaciones laborales, se plantea en este artículo un análisis de cuatro sectores de la economía española para observar de qué manera la productividad puede ser resultado de la negociación colectiva.

Palabras clave: Productividad; Rendimiento; Negociación colectiva; Relaciones Laborales; Convenios colectivos

Abstract

Collective bargaining can play a role improving labor productivity through different mechanisms. Being the sectorial variable key to understand the dynamics of industrial relations, this article proposes an analysis of four sectors of the Spanish economy to observe how productivity can be the result of collective bargaining.

Keywords: Productivity; Performance; Collective Bargaining; Industrial Relations; Collective Agreements



Sumario

1. La relación entre la productividad y la negociación colectiva: la productividad como input y como output	67
2. Contexto de la productividad laboral en España	68
2.1. Políticas públicas sobre productividad laboral y su (in)efectividad	69
2.2. Estrategias de los actores sociales en relación con la productividad laboral	70
3. Implicación potencial y efectiva de la negociación colectiva en la productividad del trabajo en diferentes contextos	70
4. Conclusiones	72
Referencias bibliográficas	72

REFERENCIA NORMALIZADA

Molina, Oscar; Godino, Alejandro (2017): “La negociación colectiva como mecanismo de mejora de la productividad laboral”. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Vol. 4, 65-72. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/aiet.54>

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO MECANISMO DE MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL¹

Oscar Molina

Universitat Autònoma de Barcelona

Alejandro Godino

Universitat Autònoma de Barcelona

1. La relación entre la productividad y la negociación colectiva: la productividad como *input* y como *output*

Al analizar la relación entre la productividad y la negociación colectiva, es importante considerar su doble papel como *input* y como *output*. Como *input*, la productividad puede ser una variable más que en las negociaciones sobre aumentos salariales, junto con la inflación pronosticada y otros indicadores de la evolución económica y financiera. En la mayoría de los países, los aumentos salariales se determinan teniendo en cuenta dos variables: inflación y productividad. La 'regla de oro' de inflación + productividad como punto de referencia para los aumentos salariales se aplica en la mayoría de los países. Además, en el caso de España también es frecuente incluir un mecanismo de ajuste cuando la inflación real supera la inflación pronosticada.

Como *output*, se considera que la negociación colectiva puede tener un papel en el aumento de la productividad laboral a través de una serie de mecanismos. Estos incluyen la existencia de salario basado en el rendimiento, formas flexibles de organización del trabajo, énfasis en las habilidades y la flexibilidad funcional,

entre otros. Sin embargo, el impacto real de estas dimensiones en la evolución de la productividad depende de cómo se enmarcan en los convenios colectivos. Si los convenios colectivos simplemente establecen derechos y obligaciones y constituyen un marco para gestionar las relaciones laborales, el impacto será limitado. Por el contrario, si los convenios colectivos se conciben como una oportunidad para mejorar el rendimiento a nivel individual y de empresa, estas dimensiones se abordarán en los convenios colectivos de una manera diferente. En este artículo, nos centraremos en su segunda acepción, es decir, enfocamos nuestro análisis en la productividad como resultado en la negociación colectiva.

El papel desempeñado por la negociación colectiva en relación con la productividad y, en particular, la existencia de lo que llamamos "negociación colectiva para aumentar la productividad", está en gran medida determinado por el marco institucional. De esta forma, en aquellos países caracterizados por relaciones laborales antagónicas (como en España), podemos esperar que la negociación colectiva se caracterice por un tipo de dinámica de suma cero. En estos países, prevalece la negociación distributiva y la negociación colectiva tiene como objetivo definir algunos derechos para los trabajadores y límites para las empresas.

Sin embargo, incluso dentro de los países con relaciones laborales antagónicas, podemos encontrar diferencias entre los sectores y las empresas en la prevalencia de la negociación colectiva para aumentar la productividad. Más específicamente, podemos pensar en cuatro variables que pueden ayudar a explicar las diferencias entre empresas dentro de los sectores: tamaño de la empresa, nivel de cualificación promedio, tipo de producto o servicio que se provee, y ámbito (sector público o privado).

El tamaño de la empresa es una primera variable que puede explicar la existencia de una negociación colectiva que mejore la productividad. Podemos esperar que las grandes empresas tengan un mayor interés en evitar las relaciones laborales antagónicas y transformar la negociación colectiva en un mecanismo para encontrar soluciones de suma positiva, aunque solo sea porque los trabajadores sean más fuertes en este tipo de empresas. Además, las grandes empresas tienden a ser más innovadoras, y bajo las nuevas formas de organización del trabajo, esto a menudo requiere la participación activa de los trabajadores.

Otra variable importante son las habilidades. En aquellos sectores/empresas con un nivel promedio de habilidades más alto, podemos esperar que la negociación colectiva que aumenta la productividad tenga una presencia más fuerte en comparación con las empresas donde el perfil de cualificación promedio de los traba-

¹ Resultado del proyecto "Bargaining for Productivity" (DG Employment, Social Affairs and Inclusion – Social Dialogue (Grant Agreement VS/2016/0096))

jadores es menor. Esto se debe a que un mayor nivel de habilidades está asociado a una mayor productividad. Además, las empresas que emplean trabajadores con altas habilidades pueden tener más incentivos para aprovechar al máximo este activo para mejorar el rendimiento de sus empresas.

Dos variables adicionales pueden tener un papel importante a la hora de explicar la presencia de una negociación colectiva que mejore la productividad. Una es el tipo de producto o servicio. Aquellas compañías que producen bienes más orientados a tecnología, estarán más inclinados a involucrar a los trabajadores y hacer de la negociación colectiva una herramienta para mejorar la flexibilidad, la participación de los trabajadores y el rendimiento. Lo mismo se aplica a aquellas empresas en el sector de servicios con una estrategia más orientada a la calidad en comparación con una estrategia competitiva basada en los costes. Finalmente, ser un sector público o privado también puede explicar algunas diferencias en la presencia de una negociación colectiva que mejore la productividad. Más específicamente, podemos, en principio, tener un mayor interés en el desarrollo de negociaciones que mejoren la productividad en el sector privado en comparación con el sector público, donde la administración y los trabajadores pueden tener incentivos más débiles para desarrollar este tipo de estrategias.

Con base en estas consideraciones, hemos seleccionado cuatro sectores que cubran las diferentes clasificaciones con base, principalmente, en dos variables: el nivel promedio de cualificación de la fuerza de trabajo y el tamaño promedio de la empresa (Tabla 1). De acuerdo con esta tipología, encontramos en primer lugar el Catering de Colectividades, un sector donde predominan las pequeñas y medianas empresas junto con una fuerza de trabajo caracterizada por un nivel educativo medio inferior. Los Grandes Almacenes comparten una fuerza de trabajo predominantemente poco cualificada, pero las empresas tienden a ser más grandes. Por el contrario, tanto la Automoción como los hospitales (tanto privados como públicos), comparten una fuerza

de trabajo predominantemente cualificada y grandes compañías. Este estudio se desarrolla a través de técnicas de análisis de contenido tanto de convenios colectivos sectoriales, territoriales como de empresa, así como el análisis de entrevistas a actores sociales sectoriales, además del análisis de estadísticas oficiales.

2. Contexto de la productividad laboral en España

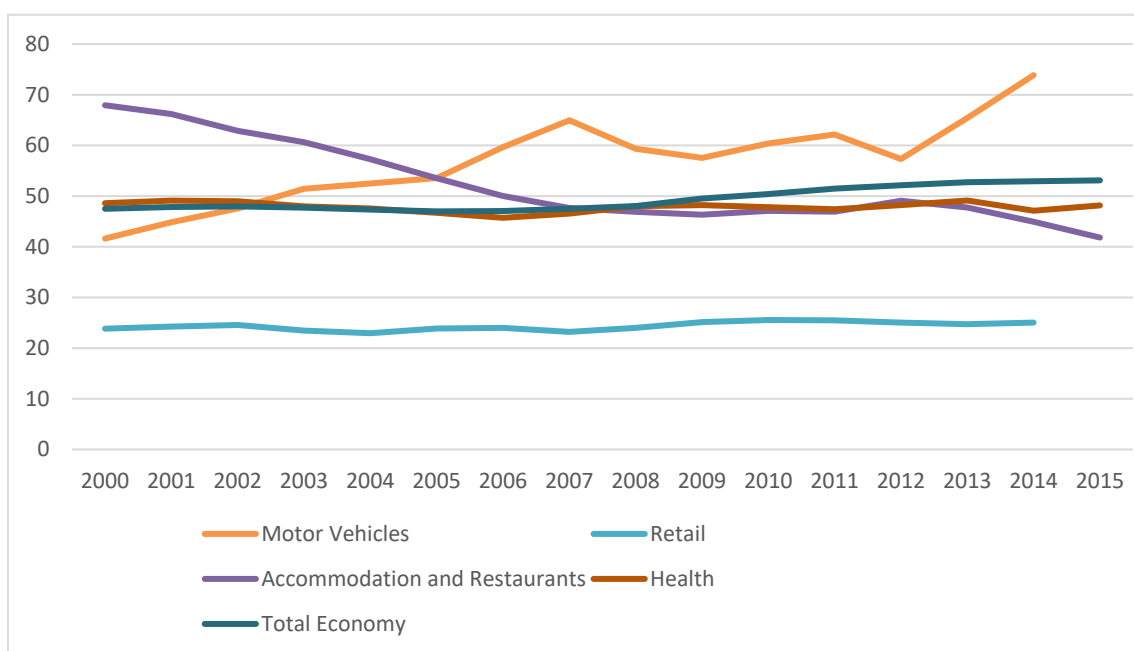
Uno de los principales problemas de la economía española en los años previos a la crisis fue la baja productividad laboral, debido en gran parte a un tipo de crecimiento basado en sectores intensivos en mano de obra y de baja productividad. Es cierto que, desde el comienzo de la crisis económica en 2008, el nivel de productividad ha aumentado (Gráfico 1). Sin embargo, esto no se explica por ningún cambio estructural en la producción variando hacia sectores menos intensivos en mano de obra y de mayor productividad, sino simplemente por una importante disminución del empleo en relación con el crecimiento del PIB. La caída de los costes laborales por unidad nominal ha contribuido a mejorar la competitividad de los costes externos, pero sin generar un cambio a largo plazo en los métodos o sectores de producción.

España exhibe un fuerte carácter contracíclico en la evolución de la productividad. Esto significa que los empleadores en España dependen del empleo temporal como mecanismo para ajustarse a los cambios en el contexto económico. En tiempos de crecimiento económico, el mercado laboral español crea muchos trabajos de baja calidad (temporales y de bajos salarios) que luego se destruyen rápidamente cuando la economía entra en recesión. Así, el aumento de la productividad observado desde 2008 se debe a un aumento muy rápido del desempleo, y no a un uso más eficiente de la mano de obra (Redondo, 2013). Otros autores también sugieren la importancia del impacto asimétrico de la crisis en sectores intensivos en mano de obra (y de baja productividad) como la construcción, como otro factor que determina el aumento de la productividad experimentado desde 2008 (Hospido, 2015; Hospido y Moreno-Galbís, 2015). Además, estos autores señalan un efecto composición, entendiendo que las grandes empresas (caracterizadas por niveles de productividad más altos) se han comportado mejor durante la crisis y han mantenido más puestos de trabajo en comparación a las PYME.

Es importante resaltar las diferentes dinámicas de productividad para los cuatro sectores comparados (Gráfico 1). Los sectores minoristas muestran niveles muy bajos en comparación con los otros sectores, y particularmente con el sector de automoción, que ha exhibido

Tabla 1. Variables que determinan la incidencia de la negociación colectiva para aumentar la productividad

Tamaño de empresa	Nivel de cualificación	
	Medio-bajo	Medio-alto
PYMEs	Catering de Colectividades	
Grandes	Grandes Almacenes	Automoción, Hospitales

Gráfico 1. Evolución de los niveles de productividad sectoriales (Valor añadido bruto por trabajador)

Fuente: STAN (OECD, 2017)

una tendencia creciente en el período observado. Por el contrario, la productividad en el sector de Hoteles y Restauración muestra una tendencia a la baja que solo se atenuó durante los años de crisis.

Las causas de la baja productividad en España son variadas, tanto en el lado de la oferta como de la demanda del mercado de trabajo. En lo que respecta a la demanda, varios estudios han mostrado cómo la productividad agregada del trabajo está determinada en gran medida por el tamaño de la empresa. En particular, se ha establecido una relación positiva entre estas dos variables por la cual las empresas más grandes, con más capacidad para invertir en nuevas tecnologías y desarrollar nuevas formas de organización del trabajo, tienen niveles de productividad más altos. El tamaño comparativamente pequeño de la mayoría de las empresas en España es, en consecuencia, uno de los factores clave que explican los bajos niveles agregados de productividad laboral. Otro factor importante relacionado con la demanda es la alta tasa de empleo temporal en España, ya que los trabajadores con contratos temporales o de duración determinada tienen menos acceso a la formación continua y, por lo tanto, una menor productividad en comparación con los trabajadores con contratos indefinidos.

2.1. Políticas públicas sobre productividad laboral y su (in)efectividad

Los problemas relacionados con la baja productividad se mantienen en gran medida en el período posterior a la crisis, como señaló la Comisión Europea en su último informe sobre la economía española 2016 (CE, 2016). De acuerdo a esto, el alto desempleo, junto con la baja y lenta productividad, son los principales problemas que afectan a la economía española en el corto y medio plazo. Si bien el crecimiento de la productividad se ha acelerado entre 2009 y 2013 (coincidiendo con los años en que se destruyeron más puestos de trabajo), desde entonces se ha desacelerado debido al aumento de la creación de empleos que tuvo lugar en el período de post-crisis. Esto significa que la productividad en España es temporal y está directamente relacionada con la intensidad de la dinámica de creación/destrucción de empleo, y no con una dinámica subyacente de innovación en la economía (Mora-Sanguinetti y Fuentes, 2012).

La productividad ocupa un lugar destacado en la agenda de política económica del gobierno y de los interlocutores sociales en España. Junto con el alto desempleo, constituye un problema importante para lograr un crecimiento sostenible en el período posterior a la crisis (Redondo, 2013; Villena, 2013). Se han establecido cuatro tipos principales de políticas que se implementan para lograr un mayor crecimiento de la productivi-

dad: política industrial, capacitación/Políticas activas de empleo, regulación del mercado laboral (reducción del empleo temporal) y negociación colectiva (vinculación de la productividad y los aumentos salariales). Sin embargo, existe un consenso general de que se hace muy poco en estas áreas. Dos aspectos considerados claves para los actores entrevistados, pero que requerirían un esfuerzo mucho más significativo por parte del gobierno, son el acceso a financiación para que las PYME adquieran nuevos equipos o actualicen los existentes, y la inversión pública en I+D.

2.2. Estrategias de los actores sociales en relación con la productividad laboral

Desde finales de los años noventa, la negociación colectiva en España se ha caracterizado por la existencia de acuerdos intersectoriales máximos entre los sindicatos y las organizaciones empresariales. Estos acuerdos han contribuido a coordinar el sistema de negociación colectiva multinivel, ya que han proporcionado pautas generales para las negociaciones a niveles más bajos. Este sería el caso de la fijación de salarios, donde estos acuerdos intersectoriales máximos establecen orientaciones generales para ser adaptadas en acuerdos sectoriales y de empresa. Más recientemente, el crecimiento de la productividad se ha incluido en estos acuerdos intersectoriales máximos como punto de referencia para los aumentos salariales negociados en los diferentes niveles de la estructura de negociación colectiva. En particular, se establece que los negociadores en diferentes niveles deben ultimar convenios colectivos que tomen en consideración las condiciones específicas de productividad de la empresa, región o sector. Para lograr este objetivo, los recientes acuerdos intersectoriales recientes (AENC II y AENC III) han incluido recomendaciones para incluir cláusulas salariales variables que vinculan los salarios con la productividad y/o el rendimiento. Por lo tanto, en 2015, aproximadamente el 40% de todos los convenios colectivos incluían cláusulas salariales variables que vinculaban los salarios con la productividad y/o el rendimiento.

Sin embargo, la relación entre la negociación colectiva y la productividad no ha recibido mucha atención debido a varias razones. Hasta hace muy poco, la productividad no era un problema importante en relación con la negociación colectiva. Desde la transición a la democracia hasta fines de la década de 1990, el enfoque principal de los análisis sobre el impacto agregado de la negociación colectiva fue sobre la inflación y el empleo/desempleo (Jimeno, 1992). Este fue también el caso en el contexto del período previo a la Unión Económica y Monetaria Europea, cuando el objetivo de inflación era uno de los criterios para unirse a ella, y los mecanismos de fijación de salarios fueron clave para alcanzar este objetivo (Molina, 2005). El grado de cen-

tralización en la negociación colectiva y su estructura fueron objeto de escrutinio para comprender esta relación. Como consecuencia de esto, hubo poco interés en otras cuestiones, incluida la existencia de cláusulas de productividad en la negociación colectiva o las características de los convenios colectivos a nivel de empresa.

Además, existe una percepción extendida de que la negociación colectiva tiene solo un impacto marginal en la productividad agregada o individual. La productividad se ha considerado una variable independiente en lugar de una variable dependiente en la negociación colectiva. En otras palabras, los actores sociales y el gobierno en España siempre han considerado que la negociación colectiva (en particular, por encima de la empresa) no tiene un impacto directo en la productividad, ni a nivel agregado ni a nivel sectorial. A lo sumo, la productividad se considera una variable de segundo orden, dependiendo de otras variables como el salario, el horario de trabajo, la organización del trabajo, etc. (Ruesga, Ortiz, Resa, Bichara y Heredero, 2007).

3. Implicación potencial y efectiva de la negociación colectiva en la productividad del trabajo en diferentes contextos

El análisis de las cláusulas de negociación colectiva para aumentar la productividad en los cuatro sectores analizados ha revelado la existencia de diferencias muy importantes en su uso y tipo. Como veremos a continuación, el análisis de los convenios colectivos sectoriales y empresariales en España ha confirmado esta interpretación, con el salario basado en el rendimiento y otras cláusulas de mejora de la productividad en los convenios colectivos del sector de automoción, una menor prevalencia en el sector de Grandes Almacenes y muy poca presencia en el caso del catering de colectividades.

El papel de la productividad en la negociación colectiva en España sigue siendo marginal en muchos sectores de la economía, tanto como *input* como *output*. El análisis de las cláusulas de los convenios colectivos en cuatro sectores en España, tanto a nivel micro como a nivel meso, muestra la existencia de diferencias significativas entre sectores y entre niveles en relación respecto a este tema.

Como *input*, los niveles de productividad desempeñan un papel cada vez más importante en la fijación de los salarios en la negociación colectiva. Organizaciones internacionales como la OCDE y la Comisión Europea han hecho hincapié en hacer que la negociación colectiva sea más sensible al desarrollo de la productividad

aplicando la regla de oro de inflación + productividad. Los acuerdos intersectoriales máximos sobre la coordinación de la negociación colectiva han incorporado la productividad como punto de referencia para el establecimiento de salarios a nivel sectorial. Sin embargo, esto es más claro en sectores con altos niveles de productividad como el de automoción. En los otros sectores, la referencia a la productividad en la fijación de salarios es menos prominente, siendo la inflación la principal dimensión considerada.

La existencia de cláusulas salariales relacionadas con el rendimiento varía significativamente entre los sectores comparados. Como se esperaba, el pago relacionado con el rendimiento es más importante en el sector de automoción. En el caso de los hospitales, solo en el sector público observamos estas cláusulas, mientras que en el sector privado están ausentes. Otro sector en el que hemos encontrado estas cláusulas es el sector de grandes almacenes, donde vemos algunos esquemas sofisticados a nivel de departamento.

Una de las condiciones que influye positivamente en la existencia del salario en relación con el rendimiento, es la posibilidad de basarlo en la medición objetiva de la productividad individual o colectiva. Las entrevistas han revelado que los sindicatos en general son muy positivos al respecto, condicionados a garantizar un nivel suficientemente alto de remuneración base común para todos los trabajadores y a la existencia de dimensiones cuantificables para medirlo.

El estatuto de los trabajadores y las prácticas habituales en la negociación colectiva en España establecen una serie de áreas con una participación más intensa de los trabajadores a través de comités bipartitos. Este es el caso de ámbitos como igualdad, salud y seguridad en el trabajo y habilidades y capacitación. El análisis de los convenios colectivos en los cuatro sectores revela poca innovación en la negociación colectiva en relación con la participación y la involucración. En aquellas empresas/sectores donde está presente el salario basado en el rendimiento, los convenios colectivos contienen cláusulas que establecen la participación de los trabajadores en la revisión y la monitorización del uso de indicadores de productividad. De hecho, esta es una de las condiciones que presentan los sindicatos para implementar estos esquemas. La contribución de los trabajadores en la productividad a través de una mayor participación es, por lo tanto, explícitamente reconocida en el caso de la remuneración, mientras que se acepta vagamente un vínculo entre la participación y la satisfacción y el rendimiento de los trabajadores. Sin embargo, la negociación colectiva en los sectores analizados no ofrece ejemplos de participación, más allá de los establecidos en la ley.

La organización del trabajo es una prerrogativa de la dirección de las empresas, como es establecido explícitamente en todos los convenios colectivos. Esto significa que no se han incluido cláusulas directas que aborden cómo se organiza el trabajo a nivel meso o micro en la mayoría de los sectores analizados. Sin embargo, en algunos de ellos se abordan algunos temas fuertemente relacionados con la organización del trabajo. Estos incluyen, por ejemplo, el uso de diferentes tipos de contratos o la definición de categorías ocupacionales (ya que esto afecta la flexibilidad funcional).

Sin embargo, hay un sector donde las cláusulas de organización laboral a nivel de empresa son la norma; este es el caso del sector de automoción, donde todos los convenios colectivos de las empresas analizados incluyen artículos detallados sobre acuerdos de organización del trabajo y la existencia de instancias de participación de los trabajadores para negociarlos.

Una de las áreas clave para mejorar la productividad laboral es la capacitación y el desarrollo de habilidades. En consecuencia, se espera que esta sea una de las áreas con el vínculo más fuerte con la productividad. En todos los sectores analizados, los acuerdos sectoriales definen las principales categorías ocupacionales y los esquemas de clasificación laboral. En cada uno de los sectores analizados, encontramos diferentes mecanismos para clasificar los trabajos. Sin embargo, la definición de áreas funcionales con diferentes tareas y categorías es un rasgo común a los cuatro sectores analizados. La definición de áreas funcionales tiene el objetivo de facilitar la flexibilidad funcional, pero al mismo tiempo, ponerle límites. En algunos casos, se hace deliberadamente una definición muy vaga de tareas involucradas en cada una de las áreas funcionales para facilitar la movilidad entre ellas.

Las políticas de capacitación en los convenios colectivos de los cuatro sectores analizados se tratan principalmente a nivel sectorial, ya que este es uno de los temas en los que esta área tiene competencia casi exclusiva para regular. Sin embargo, el análisis de los convenios colectivos sectoriales muestra formulaciones muy generales sobre estos temas, incluidos los compromisos para desarrollar mecanismos para acreditar las habilidades adquiridas, permitir a los trabajadores utilizar permisos de capacitación individuales, etc.

Finalmente, el área donde se ha encontrado menos evidencia de una relación con la negociación colectiva para aumentar la productividad es la inclusión y la diversidad. Las entrevistas con los sindicatos y los empleadores han revelado una presencia muy limitada de cláusulas en relación con esto en la negociación colectiva a nivel meso o micro. Las entrevistas con sindicatos y empleadores han revelado una opinión compartida sobre estos temas como algo más cercano a la esfera de

la responsabilidad social corporativa y, por lo tanto, dependientes de un enfoque más voluntarista en lugar de requerir un tratamiento detallado en los convenios colectivos. Dicho esto, hay algunos ejemplos de cláusulas para promover la inclusión de ciertos grupos desfavorecidos, incluidos los discapacitados.

4. Conclusiones

El análisis de los hallazgos en los cuatro sectores nos permite confirmar determinados supuestos. Primero, en el contexto institucional de las relaciones laborales en España, donde predominan las relaciones adversas, la negociación colectiva para aumentar la productividad es excepcional. Los convenios colectivos todavía se consideran principalmente como mecanismos reguladores, más que como una forma de mejorar la calidad de las relaciones laborales y que permitan a las empresas y los trabajadores mejorar los niveles de eficiencia y productividad. En tres de los sectores analizados, a excepción de la industria de automoción, los sindicatos manifestaron la débil presencia de problemas de productividad en la negociación colectiva, ya sea a nivel sectorial o de empresa. Por lo tanto, las cinco áreas analizadas en este artículo siguen siendo vistas a través de lentes de distribución, lo que dificulta el desarrollo de enfoques más innovadores para mejorar la productividad laboral.

Las diferencias observadas entre los sectores, así como dentro de ellos, están relacionadas con las características de la cualificación de la fuerza de trabajo y el tipo de empresa. Por lo tanto, es más probable que exista una negociación colectiva que aumente la productividad en aquellos sectores/empresas con niveles medios-altos de cualificación. Hay varias razones que explican esta tendencia. En primer lugar, a medida que aumenta el nivel de cualificación, los trabajadores tienen más incentivos (y poder) para entablar negociaciones de suma positiva con el fin de mejorar su rendimiento y, por ende, sus salarios. Además, las empresas en sectores con mano de obra más cualificada suelen competir en calidad y no con bajos costes laborales, lo que favorece la adopción de formas de negociación más consensuadas e integradoras para involucrar a los trabajadores.

El tamaño de la empresa es otra variable que se correlaciona positivamente con la negociación colectiva para mejorar la productividad. La literatura y las entrevistas también han ayudado a arrojar luz sobre esta relación.

En primer lugar, las grandes empresas se caracterizan por un papel más importante de los mercados laborales internos, por lo que requieren que las organizaciones establezcan criterios claros basados en el rendimiento para determinar quién tendrá acceso a puestos más altos. Además, en las grandes empresas, los trabajadores tienen más poder, lo que proporciona mayores incentivos para que la administración desarrolle relaciones cooperativas y de suma positiva con ellos.

Referencias bibliográficas

- Comisión Europea (2016) "SWD (2016): Documento de Trabajo de los Servicios de la Comisión Informe sobre España 2016". *Working Paper 78 final. Bruselas*
- Hospido, Laura (2015): "La productividad Laboral en España durante la gran recesión". *Boletín Económico*, 5, 31-34.
- Hospido, Laura; Moreno-Galbís, Eva (2015): "The Spanish Productivity Puzzle in the Great Recession", *Documentos de Trabajo, 1501*. Madrid: Banco de España.
- Jimeno, Juan F. (1992): "Las implicaciones macroeconómicas de la negociación colectiva: el caso español". *Moneda y crédito*, 195, 223-281.
- Molina, Óscar (2005): "Political exchange and bargaining reform in Italy and Spain". *European Journal of Industrial Relations*, 11(1), 7-26.
<https://doi.org/10.1177/0959680105050397>
- Mora Sanguinetti, Juan; Fuentes, Andrés (2012): "An Analysis of Productivity Performance in Spain Before and During the Crisis: Exploring the Role of Institutions", *OECD Economics Department Working Papers, No. 973*. OECD Publishing, Paris.
<https://doi.org/10.1787/5k9777lqshs5-en>
- OCDE (2017): *STAN STructural ANalysis Database* (en línea). Disponible en:
<http://www.oecd.org/sti/ind/stanstructuralanalysisdatabase.htm>
- Redondo, Carlos (2013): "Evolución reciente de la productividad en España ¿hacia la recuperación o hacia el estancamiento?". *Economía industrial*, 390, 55-66.
- Ruesga, Santos; Ortiz, Laura; Resa, Carlos; Bichara, Julimar; Heredero, María (2007): *Análisis económico de la negociación colectiva en España. Una propuesta metodológica*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones.
- Villena, José E. (2013): "El problema de la productividad española". *eXtoikos*, 10, 19-240.